

Répertoire des clauses de conventions collectives concernant des personnes handicapées

Ministère du Travail

2025

Rédaction et édition

Direction des études et de l'information sur le travail
Ministère du Travail

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, à l'adresse suivante :
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/travail/publications>

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

ISBN : 978-2-555-03077-0 (PDF)

© Gouvernement du Québec

MISE EN CONTEXTE

Ce répertoire a été réalisé dans le cadre du [Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026, bilan 2023-2024 et mise à jour 2024](#) du ministère du Travail. Il s'inscrit dans la mise en application de la mesure 6.1, soit la suivante :

« Répertorier toutes les clauses des conventions collectives des entreprises privées ainsi que des organisations publiques et parapubliques du Québec concernant les personnes handicapées afin de repérer des innovations en matière de condition de travail. »

Cette mesure vise à mettre en lumière des initiatives pouvant servir de source d'inspiration qui ont été prises dans des milieux de travail en vue de répondre aux besoins des personnes handicapées en matière d'intégration, de participation sociale et d'autonomie et de contribuer à la lutte contre les préjugés et la discrimination en emploi.

La diversité des incapacités que présentent les personnes handicapées représente un défi important pour l'élaboration de mesures adaptées. Les incapacités peuvent être liées aux fonctions motrices, aux facultés intellectuelles, à la parole ou au langage ou encore à la vue, à l'audition ou à un autre sens. Elles peuvent également être liées à des fonctions organiques ou encore au trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale¹.

Il est à noter que le ministère du Travail ne cautionne pas les clauses répertoriées dans le présent document. Celles-ci sont colligées ici à titre d'exemples seulement. Il est de la responsabilité des signataires de s'assurer de la légalité des clauses avant de les utiliser dans une convention collective.

MÉTHODOLOGIE

L'article 72 du Code du travail oblige les employeurs et les syndicats du Québec à déposer au ministère du Travail une convention collective dans les 60 jours suivant sa signature. Cette obligation concerne aussi bien les organisations publiques que les organisations privées. Le ministère du Travail analyse 142 variables en lien avec les conditions de travail des salariés syndiqués et utilise les données pour l'élaboration d'un portrait statistique annuel. Certains sujets de recherche plus spécialisés exigent une collecte de données distincte et sont classés dans une catégorie dite « hors analyse ».

Les conditions de travail des personnes handicapées font partie de ces sujets. Une veille stratégique a été réalisée afin de trouver des clauses portant sur cette population.

Ce répertoire présente des clauses observées par le ministère du Travail qui concernent des personnes handicapées. Les clauses sont tirées des 2 352 conventions collectives en vigueur pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025. De ce nombre, 1 000 conventions sont issues du secteur public et 1 352 conventions sont issues du secteur privé. Il convient de souligner que cette période coïncide avec le renouvellement de nombreuses conventions collectives dans le secteur public, ce qui explique le nombre élevé de conventions analysées comparativement à une année standard.

L'objectif était de constituer un répertoire d'initiatives en matière de conditions de travail et d'accommodements pour les personnes handicapées. Seules les clauses prévoyant des mesures véritablement novatrices et allant au-delà des obligations prévues par la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles \(LATMP\)](#) ont été retenues.

¹. Source : Gouvernement du Québec : [Définition du terme Personne handicapée | Gouvernement du Québec](#).

Tableau : Tableau des clauses répertoriées

Clause	Certificat de dépôt	Numéro et page	Affiliation syndicale	Employeur
Discrimination positive				
Dérogation aux règles d'ancienneté				
« Les employés incapables d'accomplir leur travail régulier par la suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, de l'âge ou d'un handicap, peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, par consentement mutuel entre l'employeur et le syndicat. L'employeur s'efforcera d'accorder à ces employés du travail qu'ils peuvent effectuer selon l'avis médical, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche. »	DQ-2023-3899	10.02, page 10	FTQ Syndicat des Métallus, section locale 7625	Industries Lemieux inc.
« Personne salariée handicapée dans le cadre de sa prestation de service pour l'employeur; La personne salariée qui, suite à un [sic] accident de travail ou maladie, n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de son poste, a priorité d'ancienneté sur tout poste vacant dont, malgré son handicap, elle rencontre les exigences normales de la tâche. »	DQ-2023-5288	Clause 25.11, page 34	FTQ Union des employés et employées de service, section locale 800	Best Western Plus Gatineau-Ottawa
« Malgré la clause 5-4.04 à 5-4.06, une personne salariée ne peut se prévaloir de son droit de déplacement à l'égard d'une personne salariée handicapée, que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour elle. »	DQ-2023-5487	Clause 7-13.04, page 109	CSQ Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ)	Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)
Mettre fin à un contrat de sous-traitance				
« Le Collège s'engage à discuter avec le Syndicat afin de réaffecter une personne handicapée en mettant un terme à un contrat à forfait à caractère continu à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu. »	DQ-2023-5487	Clause 2-4.02, page 11	CSQ Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ)	Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)
Programme d'intégration				
« Les parties conviennent qu'un titre d'emploi, soit préposé(e) à la plonge et service aux tables ou préposé(e) à l'entretien ménager, est exclusif à un programme d'intégration à l'emploi (Aide aux personnes handicapées). Par contre, l'intégration de cette personne ne doit occasionner aucune mise à pied ou rappel au travail. »	DQ-2023-5102	Clause 5.06, page 9	FTQ Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501	Résidence des Bâisseurs Saint-Georges

Clause	Certificat de dépôt	Numéro et page	Affiliation syndicale	Employeur
« L'Employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il décide de modifier son programme d'accès à l'égalité pour les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les femmes ainsi que les personnes handicapées, il doit consulter le Syndicat par le biais du Comité mixte d'accès à l'égalité. »	DQ-2022-9590	Clause 1-6.01, page 15	Indépendant Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)	Bibliothèque et archives nationales du Québec
« Il est convenu qu'un maximum de trois (3) salariés ayant des déficiences intellectuelles ou physiques, seront autorisés à travailler en même temps dans l'établissement, afin de faciliter leur intégration sociale. Cependant, certaines conditions s'appliquent à cette entente : - Il est entendu que le travail de ces salariés n'a pas pour effet de réduire les heures normales de travail effectuées par les salariés syndiqués. - C'est le directeur ou un autre membre de la direction qui sont responsables de ces salariés. - Ces salariés ne sont pas programmés selon les dispositions prévues à 9.10 de la convention collective. Ces salariés font partie de l'unité de négociation. Par conséquent, ils doivent payer des cotisations syndicales comme prévu à la convention collective. »	DQ-2023-4625	Clause Lettre d'entente 9, page 74	FTQ Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501	Marché Éric Lambert inc.
« Advenant qu'une salariée devienne handicapée à la suite d'un accident ou d'une maladie, l'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à recourir à tous les programmes d'aide gouvernementale qui pourraient permettre d'aménager le temps de travail de ladite salariée de même que les conditions physiques dans lesquelles elle effectue ses tâches afin de lui permettre de garder son emploi. Tout cas semblable est traité par le comité de relation de travail. »	DQ-2023-9383	Clause 2-2.2, page 2.9	CSN Syndicat des travailleuses du centre Étape emploi (CSN)	Étape emploi inc.
Création de postes				
« Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les personnes représentantes du syndicat et la personne salariée concernée : a) établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée concernée satisfait à ces conditions et le	DQ-2023-5449	Clause 7-13.01, page 108	FTQ Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) au nom des syndicats de personnel de	Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)

Clause	Certificat de dépôt	Numéro et page	Affiliation syndicale	Employeur
poste ainsi modifié ou créé appartient à la personne salariée visée ou; b) permet à cette personne salariée de déplacer une autre personne salariée, si cette dernière y consent et ces personnes deviennent respectivement titulaires de leur nouveau poste. »			soutien des collègues	
Versement d'indemnités				
« S'il perd la vie ou est handicapé d'une façon permanente au cours de l'accomplissement de ce travail, l'Employeur lui paie, à lui ou ses héritiers légaux, selon le cas, advenant le refus des assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accident en vigueur prévoit dans de pareilles circonstances. »	DQ-2023-4243	Clause 4.17c, page 14	FTQ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 (employés de bureau)	Le Journal de Québec, une division de MédiaQMI inc.
Congés avec traitement				
« La personne salariée qui a des limitations fonctionnelles (personne handicapée au sens de la Loi) et qui présente un certificat pouvant en attester peut s'absenter du travail sans perte de traitement pendant un maximum de vingt et une (21) heures par année afin de recevoir des services spécialisés liés à ses limitations fonctionnelles. Ces heures d'absence sont non transférables d'une année financière à une autre. »	DQ-2022-5459	Clause 18.01, page 17	FTQ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4287	Sphère Québec inc.
« La personne employée pourra bénéficier d'un maximum de trente (30) heures rémunérées par année aux fins de réadaptation. (...) Les activités de réadaptation consistent à assurer la prise en charge des personnes atteintes d'un handicap ou d'une incapacité physique, dans le but d'en minimiser les conséquences. Dans le cas d'une incapacité physique, on y inclut toutes les démarches visant l'acquisition, l'ajustement et l'entretien d'une aide à la mobilité (canne, béquille, fauteuil roulant manuel et motorisé ainsi que le quadriporteur). »	DQ-2022-7247	Clause 5-3.09, page 32	CSQ Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisir	Ex æquo
Comité des relations du travail				
« [...] les mandats du comité sont notamment les suivants : • [...] • Discussion sur les tâches en assignation temporaire et de tout problème découlant de ces assignations et des possibilités d'accommodement d'une personne salariée qui à la suite d'un handicap ne peut plus accomplir son travail; »	DQ-2023-4538	Clause 6.01, page 7	CSN Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce – CSN	La Cordée Macap inc.

Clause	Certificat de dépôt	Numéro et page	Affiliation syndicale	Employeur
« Le mandat du comité est notamment de tenter : • [...] • D'identifier les pistes d'amélioration et des mécanismes permettant d'augmenter la présence de personnes ayant des incapacités physiques et/ou intellectuelles dans nos opérations et ainsi d'assurer le succès de leur intégration dans nos opérations et favoriser leur rétention. Il est entendu que lors des discussions portant sur la main-d'œuvre ayant des incapacités, le comité s'assurera d'une représentation de ces travailleurs du comité, dans la mesure où il y en a sur place; »	DQ-2023-5858	Clause Annexe, page 72	FTQ Unifor, section locale 490	Bois d'ingénierie Résolu-LP Saint-Prime S.E.C.
« Dans le cas d'un salarié handicapé ou malade qui ne peut donner une journée normale de travail à cause de son incapacité physique, l'Employeur et le Syndicat par l'entremise du Comité de relations industrielles tentent de se mettre d'accord sur la classification et le taux de salaire du salarié en question. En cas de désaccord avec la décision de l'Employeur, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage (article 12) dans les dix (10) jours suivant la décision de l'Employeur. »	DQ-2023-8177	Clause 23.07, page 44	CSD Syndicat des employés de Casavant Frères (CSD)	Casavant Frères, S.E.C.

